

IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR CAMAT SUNGAI APIT KABUPATEN SIAK

Oleh: Elvika Permata Sari

Pembimbing: M. Rafi, S.I.P., M.I.P

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jalan H.R Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 2829

Telp/Fax.0761-63277

ABSTRAK

Penelitian ini dilandasi oleh adanya permasalahan seperti meliputi kebiasaan PNS yang masih sering terlambat masuk pada jadwal jam kerja dan masuk keluar kantor tanpa penjelasan yang sah, masih sering terjadinya pelanggaran pada regulasi dan masih belum sepenuhnya terlaksana Core values BerAKHLAK oleh setiap PNS di Kantor Camat Sungai Apit kabupaten Siak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi budaya kerja PNS dan penyebab belum optimalnya budaya kerja PNS dalam pelayanan publik di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak dengan menggunakan teori budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha. Kemudian, penelitian ini juga menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif, dimana jenis data yang digunakan adalah data primer dari informan kunci dan data sekunder yang relevan dengan konteks penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi teknik wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya, teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja PNS di Kantor Camat Sungai Apit dipengaruhi oleh kebiasaan PNS yang sering melanggar terhadap jam kerja dan tidak mengikuti peraturan yang berlaku dan ada beberapa factor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja PNS dalam pelayanan publik di Kantor Camat Sungai Apit. hal ini mengakibatkan pelayanan publik di Kantor Camat Sungai Apit terhambat sehingga tidak mencapai Tingkat optimal sesuai harapan.

Kata Kunci : Implementasi, Budaya Kerja, Pegawai Negeri Sipil, Pelayanan Publik

ABSTRACT

This research is based on the existence of problems such as the habits of civil servants who are often late for scheduled working hours and enter and leave the office without valid explanation, there are still frequent violations of regulations and the Core values of Morality are still not fully implemented by every civil servant at the Sungai Apit Subdistrict Office Siak district. This research aims to describe the implementation of civil servant work culture and the reasons why civil servant work culture is not yet optimal in public services at the Sungai Apit Subdistrict Office, Siak Regency, using work culture theory according to Taliziduhu Ndraha. Then, this research also uses a qualitative descriptive research approach, where the type of data used is primary data from key informants and secondary data that is relevant to the research context. Data collection techniques used include interview techniques and documentation. Next, the data analysis technique uses qualitative descriptive analysis techniques to answer the research questions asked.

The results of this research show that the work culture of civil servants at the Sungai Apit sub-district office is influenced by the habits of civil servants who often violate working hours and do not follow applicable regulations and there are several factors that influence the work culture of civil servants in public services at the Sungai Apit sub-district office. This resulted in public services at the Sungai Apit Subdistrict Office being hampered so that they did not reach the optimal level as expected.

Keywords: Implementation, Work Culture, Civil Servants, Public Services

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Indonesia adalah sebuah negara besar dan merdeka yang memiliki cita-cita bangsa sebagaimana telah diamanatkan dalam konstitusi yaitu upaya untuk memakmurkan dan mensejahterakan rakyatnya dengan segala daya dan upaya. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah terus melakukan reformasi di segala bidang, salah satu bidang yang diyakini akan berpengaruh kepada bidang yang lain adalah reformasi birokrasi. Hasil yang diharapkan dari Reformasi Birokrasi yang pemerintahannya bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN). Pemerintahan yang demikian diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas sehingga pada gilirannya akan membantu mempercepat pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan rakyat (Dwiyanto, 2010).

Penerapan Birokrasi modern berlangsung sesuai dengan perjalanan transformasi paradigma manajemen publik yang ditunjukkan dengan upaya menciptakan efektivitas, efisiensi, dan pemerintahan yang berorientasi pada hasil, serta new public service (Governance) yang ditunjukkan dengan keterlibatan aktor lain di luar pemerintah dalam kedudukan yang sama, seperti masyarakat sipil, dunia usaha, dan media masa.

Kementerian PAN-RB mengembangkan nilai-nilai dasar yang mendasari kualitas sumber daya aparatur sipil negara yaitu:

1. Integritas : Berorientasi pada perilaku terpuji, disiplin dan penuh pengabdian

2. Profesional: Menyelesaikan tugas dengan baik, tuntas sesuai keahlian

3. Akuntabel: Mempertanggung jawabkan tugas dengan baik, dari segi proses maupun hasil.

Nilai-nilai dimaksud merupakan tujuan reformasi birokrasi dan diharapkan mampu mengatasi berbagai persoalan Akuntabilitas. Menurut (Daraba, 2019) juga sependapat bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi itu merupakan upaya dalam melakukan perubahan dan pembaharuan mendasar suatu system penyelenggaraan pemerintahan yakni aspek-aspek ketatalaksanaan (Business process), kelembagaan (organisasi), dan sumber daya manusia aparatur. Dalam hal ini, tantangan besar yang dihadapi birokrasi adalah bagaimana mereka mampu melaksanakan kegiatan secara efisien dan efektif .

Pada Masa sekarang, Pemerintah telah memiliki panduan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, yakni dengan Perpres Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dan Permenpen Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Tujuan dari Reformasi Birokrasi disebutkan untuk : Membentuk birokrasi profesional dengan karakteristik: adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih dari KKN, mampu melayani publik, netral, berdedikasi, dan memegang teguh nilai nilai dasar dan kode etik aparatur negara serta adanya sistem pembinaan karier. Dari kebijakan tersebut, ditemukan ada delapan area perubahan yang juga disebut dengan sasaran, yakni 1) Organisasi; 2) Tatalaksana; 3) Sumberdaya Aparatur; 4) Peraturan Perundangan; 5) Pengawasa; 6) Akuntabilitas; 7) Pelayanan Publik dan 8) Pola pikir (mind set) dan Budaya kerja (culture set) aparatur. Dalam pelaksanaannya, delapan area perubahan yang menjadi prioritas dari reformasi birokrasi di Indonesia masih

memiliki problematika yang kompleks dan memerlukan perbaikan khususnya pada aspek pola pikir (mindset) dan budaya kerja (culture set), dimana masih tingginya tingkat korupsi di Indonesia yang hampir seluruhnya menunjukkan adanya keterlibatan aparatur negara telah menegaskan bahwa aspek perubahan pola pikir dan budaya kerja birokrasi menjadi aspek krusial yang perlu dilakukan penguatan dan perbaikan secara sistematis.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Muratin, 2022). Dari bukunya Hadari Nawawi juga menjelaskan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003).

Di Indonesia pemerintah telah membuat peraturan Perundang-undangan yang berisikan tugas pokok dan fungsi PNS dalam undang-undang Pokok Kepegawaian yaitu UU No. 8 Tahun 1974, UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil dan diperbaharui lagi menjadi UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang kemudian diatur lebih menyeluruh di dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negara, yang bertujuan supaya Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan fungsi kerjanya sebagai perangkat negara dapat sesuai

sebagaimana mestinya. Salah satunya tugas Aparatur Sipil Negara PP Nomor 53 Tahun 2010 dalam menjelaskan pasal 3 angka 11 disebutkan bahwa salah satu kedisiplinan yang harus dijalankan oleh seorang Aparatur Sipil Negara adalah kewajiban untuk bekerja dan menaati segala bentuk peraturan terkait pekerjaan tersebut dimana seorang Aparatur Sipil Negara diwajibkan hadir dan pulang sesuai ketentuan jam berlaku, melaksanakan segala tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, serta tidak keluar dari kantor untuk ke tempat umum diluar kepentingan dinas jika berhalangan hadir disertai izin yang logis kepada pejabat yang berwenang.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional dan berintegritas menjadi cita-cita bersama yang selalu diimpikan oleh segenap lapisan masyarakat. Harapan tersebut hanya dapat dibentuk melalui reformasi birokrasi yang langsung menyentuh dimensi mendasar yaitu perubahan paradigm, baik tentang ideologi maupun nilai-nilai. Revolusi mental sebagaimana diusung Presiden Joko Widodo harus dipahami dan ditempatkan dalam konteks tersebut. Perubahan mendasar yang mencakup tata nilai, ciri, gerak-gerik, dan seluruh tindakan harus diarahkan sedemikian rupa untuk memastikan cita-cita hidup bersama menjadi mungkin terlaksana (Yustinus Prastowo, 2004). Salah satu lembaga pemerintah yang membutuhkan budaya kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawainya sehingga mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat adalah Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak. Pemerintah dalam melaksanakan pelayanan publik seharusnya meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan azas-azas umum pemerintahan

untuk memberikan perlindungan bagi setiap warga negara. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik dijelaskan bahwa segera bentuk pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk dalam jajaran pemerintah kecamatan, dimana upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam bidang administrasi kependudukan seperti: pembuatan surat pengantar untuk membuat KTP, Kartu Keluarga, surat keterangan, dan lain-lain.

Tabel 1 Data PNS Kantor Camat Sungai Apit

No.	Nama Jabatan	Jumlah
1.	Sub bagian umum	17
2.	Sub bagian keuangan dan kepegawaian	8
3.	Sub Pemerintahan	7
4.	Seksi ketentraman dan ketertiban	4
5.	Seksi pemberdayaan masyarakat kampung	5
6.	Seksi kesejahteraan sosial	4
	Total	27

Sumber: Kantor Camat Sungai Apit

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 27 orang pegawai negeri sipil kantor Camat Sungai Apit Di Kabupaten Siak. Diantaranya terdiri atas 1 orang Camat dan 1 Orang Sekretaris Camat, 4 orang seksi sub bagian umum, 4 orang Seksi sub bagian keuangan dan kepegawaian, 7 orang seksi pemerintah, 4 orang seksi ketentraman dan ketertiban, 3 orang seksi pemberdayaan masyarakat

kampung, 3 orang seksi kesejahteraan sosial.

Selama ini Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak telah menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat. Kantor camat diberikan kewenangan untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanannya dalam melayani masyarakat. Kewenangan tersebut seharusnya dapat memberikan pelayanan yang baik dan bermutu sehingga akan menghasilkan kualitas pelayanan yang baik bagi masyarakat. Dalam peningkatan pelayanan yang baik harus didukung oleh pegawai-pegawai yang profesional, tanggung jawab, berkompeten, mampu memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang yang telah diberikan. Pegawai dituntut mampu menggunakan teknologi, pegawai juga harus memiliki sifat yang ramah, sopan dalam tutur kata maupun perilakunya terhadap masyarakat.

Pasal 86 Ayat 4 UU 5/2014 disebutkan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, Pegawai Negeri Sipil wajib mematuhi ketentuan mengenai disiplin PNS. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran Disiplin dibagi menjadi 3 yaitu ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Akan tetapi, kebiasaan yang sering dilakukan PNS salah satunya kebiasaan perbuatan seperti tingkah laku, sikap, ataupun tindakan yang dilakukan oleh PNS yang ada di

Kantor Camat Sungai Apit ditemukan beberapa permasalahan yang meliputi: Pertama, kebiasaan PNS yang sering datang terlambat ke kantor dan sembarangan masuk keluar kantor tanpa penjelasan yang jelas dapat dilihat dari tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2 Pelanggaran Tingkat Disiplin Kerja PNS Pada Kantor Camat Sungai Apit Tahun 2022-2023

No	Bulan	Kebiasaan terlambat masuk	Kebiasaan masuk kantor	Jumlah PNS	Tahun
1	Januari	0	8	27	2022
2	Februari	2	4		
3	Maret	1	5		
4	April	0	7		
5	Mei	5	9		
6	Juni	6	9		
7	Juli	4	10		
8	Agustus	6	8		
9	September	5	11		
10	Oktober	6	9		
11	November	8	10		
12	Desember	8	10		
13	Januari	6	8	27	2023
14	Februari	5	10		
15	Maret	2	7		
16	April	6	8		
17	Mei	10	8		
18	Juni	6	8		
19	Agustus	7	9		

Sumber: Data Olahan Penulis, 2024

Kedua, Masih terjadi pelanggaran pada regulasi oleh pegawai negeri sipil di Kantor Camat Sungai Apit. Hal ini dapat ditelusuri pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 94/2021) Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Oleh karena itu pada tanggal 31 Agustus 2021 telah ditetapkan dan diundangkan PP 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP 94/2021 dimaksudkan untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, sehingga dapat dijadikan pedoman

dalam menegakkan disiplin. Dan dapat dilihat juga pada Peraturan Daerah Kabupaten Siak No. 13 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik, dimana pada pasal 5 poin C dan I dipaparkan bahwa “penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan berdasarkan prinsip kepastian waktu dan kedisiplinan, kesopanan, dan keramatahan”. Namun hal yang terjadi sangat kontradiktif dengan peraturan yang ada banyak sekali PNS yang melanggar peraturan disiplin PNS sehingga akan mengakibatkan tidak produktifnya para PNS dalam sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral.

Ketiga, Masih terjadinya pengabaian pada nilai-nilai yang dapat dilihat dari Core Values ASN Berakhlak diresmikan oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 27 Juli 2021 bersamaan dengan peluncuran employer branding "Bangga Melayani Bangsa". Berakhlak adalah Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Core values ASN menjadi titik tonggak penguatan ASN, baik di pusat maupun daerah. Semangat dari penyeragaman core values ini adalah untuk membangun kesadaran, pemahaman hingga akhirnya implementasi budaya kerja sesuai core values menjadi mindset seluruh ASN dalam menjalankan tugasnya. “Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi disiplin dan performa pegawai, sehingga meningkatkan pelayanan publik”. Dan dapat juga dilihat dari bagaimana visi misinya yang ditetapkan untuk dijalankan sesuai dengan tujuan yang telah dibuatkan seperti “terciptanya kabupaten siak yang amanah, sejahtera dan lestari dalam lingkungan masyarakat yang agamis dan berbudaya melayu”. faktanya masih belum tercipta dan masih banyak dikeluhkan yang terdapat pada visi misi di Kabupaten Siak. Berdasarkan penjelasan diatas, Untuk

mewujudkan hal tersebut perubahan mindset, culture set dan struktur kelembagaan harus dilaksanakan secara sistematis dan menyeluruh. Dalam hal ini yang menjadi daerah penelitian penulis adalah di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak. Sebab melihat beberapa permasalahan-permasalahan yang ada di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak sangat berperan penting dalam pengelolaan berbagai Pelayanan publik.

Dengan demikian penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang budaya kerja pegawai di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Implementasi Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak Tahun 2022-2023”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan yang diungkapkan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis dalam penelitian ini merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi budaya kerja pegawai negeri sipil dalam pelayanan publik di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak?
2. Mengapa budaya kerja pegawai negeri sipil dalam pelayanan publik belum optimal?

C. TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana implementasi budaya kerja pegawai negeri sipil dalam pelayanan publik di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak Tahun 2022-2023.
2. Untuk mengetahui apa saja penyebab belum optimalnya budaya kerja pegawai negeri sipil

dalam pelayanan public di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak Tahun 2022-2023.

3. Manfaat Akademis secara penelitian ini berguna untuk menambah referensi kepustakaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau khususnya pada program studi Ilmu Pemerintahan. Serta menjadi bahan rujukan baru bagi peneliti berikutnya. Manfaat Praktis Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan koreksi terhadap Kantor Camat Sungai Apit agar bisa mengimplementasikan budaya kerja pegawai negeri sipil dalam pelayanan publik menjadi optimal atau menjadi lebih baik dan menerapkan core values ASN BerAKHLAK .

D. KERANGKA TEORI

a) Pelayanan Publik

Pelayanan merupakan salah satu ujung tombak dari upaya pemuasan pelanggan dan sudah merupakan keharusan yang wajib dioptimalkan baik oleh individu maupun organisasi, karena dari bentuk pelayanan yang diberikan tercermin kualitas individu atau organisasi yang memberikan pelayanan. Pada hakikatnya pelayanan merupakan sebuah rangkaian kegiatan, maka dari itu proses melayani itu harus berlangsung secara rutin dan tidak putus-putus. Proses dalam pelayanan itu dilakukan sehubungan dengan agar terpenuhinya semua keputusan antara pemberi dan penerima pelayanan. Pelayanan adalah setiap aktivitas yang memberikan keuntungan dalam sebuah perkumpulan atau kelompok, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik (Sinambela, 2011). Publik merupakan sekelompok orang yang memiliki sudut pandang yang sama dan harapan yang sama, maksudnya setiap orang mempunyai pandangan yang sama

terhadap suatu hal yang bersifat umum. Sementara istilah publik berasal dari bahasa Inggris public yang berarti umum, masyarakat, negara. Kata publik sebenarnya sudah diterima menjadi bahasa Indonesia baku menjadi publik yang berarti umum, orang banyak atau ramai (Sinambela, 2011). Publik adalah sejumlah manusia yang memiliki kebersamaan berfikir, perasaan, harapan, sikap, dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai norma yang mereka miliki (Syafie, 1999).

b) Budaya Kerja

Adapun Indikator-indikator budaya kerja menurut (Taliziduhu Ndraha, 2005) dapat dikategorikan tiga yaitu:

1. Kebiasaan
Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.
2. Peraturan
Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pemerintahan. Pelaksanaan peraturan dapat dilihat dari bagaimana aturan atau kebijakan yang diterapkan dan bagaimana sanksi diberlakukan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting. Apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka dapat dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

c) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Triguno (2001:15) mengemukakan bahwa faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah :

- 1) Perilaku keteladanan pemimpin: Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai dan memberikan contoh budaya semangat kerja kepada bawahannya.
- 2) Proses pembelajaran : pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
- 3) Proses Rekrutmen : Dengan menetapkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkan kembangkan rasa memiliki pegawai.
- 4) Budaya Organisasi : Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama. Dan didalam suatu organisasi juga dapat

dipengaruhi oleh komunitas budaya dari luar.

- 5) Memiliki misi kelembagaan yang konkrit : Dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.

Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien. Dengan sebuah budaya kerja pemimpin dapat memberikan contoh yang baik terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap jam kerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan Kualitatif menggunakan jenis penelitian yang dimaksudkan untuk menafsirkan fenomena yang terjadi. Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif yang dapat diartikan sebagai suatu proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subjek penelitian yang berdasarkan teori-teori yang ada.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Sungai Apit yang beralamat di jalan Setia Raja. Alasan penting lokasi ini dipilih karena di Kantor Camat Sungai Apit masih banyak PNS yang melanggar kedisiplinan budaya kerja. Penelitian ini telah dilakukan pada bulan Februari 2024 - bulan Mei 2024.

3. Jenis Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan berupa hasil wawancara dengan beberapa pihak atau informan yang benar-benar berkompeten

dan bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dengan kebutuhan penelitian.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari bacaan-bacaan ataupun kajian Pustaka, buku-buku atau literature yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti, internet, dokumen dan laporan yang bersumber dari lembaga terkait dengan kebutuhan data dalam penelitian.

4. Sumber Data

Tabel 4. Informan Penelitian

No	Nama/Informan	jabatan	Jumlah
1	Tengku Mukhtasar S.sos,M.Si	Camat	1
2	Mustafa Kamal, S.IP	Kepala seksi pemerintahan	1
3	Ernawati	Staftata pemerintahan dan pelayanan	1
4	Yusuf Wisnudarmant ya	Perwakilan Masyarakat/peggunaan layanan	1
5	Sofia Febrianti	Perwakilan Masyarakat/pegguna layanan	1
6	Putra Dwi Hartono	Perwakilan Masyarakat/pegguna layanan	1

Sumber: Data Olahan Penulis Tahun 2024

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah sesi tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan untuk tujuan tertentu.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa terbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.” Dokumen yang digunakan merupakan data pendukung terhadap hasil pengamatan dan wawancara berkaitan dengan

bentuk pesan verbal dan non-verbal dan adanya hambatan-hambatan yang ditemui oleh peneliti.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Menurut Miles dan Huberman (1992), ada 4 (empat) tahapan deskriptif kualitatif yang meliputi:

1. Pengumpulan Data
2. Reduksi Data (*Data Reduction*)
3. Penyajian Data (*Data Display*)
4. Penarikan kesimpulan atau Verifikasi.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak Tahun 2022-2023

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Akan tetapi Masih banyaknya PNS yang berkinerja kurang baik dan dipengaruhi oleh budaya kerjanya yang buruk. Salah satu penyebab dari budaya kerja dan kinerja yang buruk diakibatkan oleh menurunnya produktivitas kerja. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh pegawai yang mempunyai budaya kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Asbakhul, 2010).

Pada dasarnya, budaya kerja itu sendiri adalah mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional, dan mengurangi pemborosan, menjamin hasil kerja berkualitas, memperkuat jaringan kerja (networking), menjamin keterbukaan (accountable), membangun kebersamaan. Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut (Ndraha, 2003) dapat dikategorikan tiga yaitu:

1) Kebiasaan

Kebiasaan adalah yang dilakukan secara berulang-ulang yang menjadi respon dari suatu perilaku. Jika kebiasaan adalah respon dari perilaku maka respon yang didapatkan dari perbuatan yang sama tidak akan sama karena perbuatan manusia dipengaruhi oleh pengetahuan dan pengalaman hidupnya. Menurut Asih (2010:38) “kebiasaan adalah perbuatan sehari-hari yang dilakukan secara berulang-ulang dalam hal yang sama, sehingga menjadi adat kebiasaan dan ditaati oleh masyarakat”. Kebiasaan-kebiasaan ini biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa merubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan. Dibawah ini terdapat 3 jenis-jenis kebiasaan sebagai berikut:

Tabel 3 Jenis-Jenis Kebiasaan PNS

No.	Jenis-Jenis Kebiasaan PNS
1.	Kebiasaan PNS yang masih melanggar tugas pokok dan fungsi
2.	Kebiasaan PNS yang masih belum memiliki kedisiplinan pada jadwal jam kerja
3.	Kebiasaan PNS yang masih kecenderungan di diskriminasi terhadap suatu pelayanan publik

Sumber: Data Olahan Penulis

Perbuatan PNS dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, serta pergaulan hidup sehari-hari dilindungi peraturan perundang-undangan. Peraturan-peraturan tersebut merupakan pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan Pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta pergaulan hidup sehari-hari yang bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan pegawai, bangsa, dan negara. Kode Etik PNS juga memiliki fungsi yang sama sebagai pedoman bagi PNS dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, serta dalam pergaulan hidupnya sehari-hari. Oleh karena itu sebagai PNS, sudah menjadi kewajiban untuk mematuhi peraturan dan kode etik dalam menjalankan tugas dan fungsi serta dalam pergaulan sehari-hari dalam masyarakat.

2) Peraturan

Salah satu kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah menaati ketentuan peraturan perundang-undangan. Termasuk didalamnya peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, setiap PNS harus memahami peraturan perundang-undangan yang mengikatnya. Salah satu peraturan yang penting untuk dipahami oleh PNS yaitu peraturan disiplin PNS yang mengatur mengenai kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka setiap PNS harus berusaha memahami peraturan tersebut agar dapat menjadikannya sebagai pedoman dalam melaksanakan disiplin PNS. Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Oleh karena itu pada tanggal 31 Agustus 2021 telah ditetapkan dan diundangkan PP 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP 94/2021 dimaksudkan untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

Selain hak yang diterima oleh PNS, terdapat kewajiban yang harus dipatuhi oleh PNS. Berikut ini adalah kewajiban dan larangan yang ditentukan dalam peraturan Disiplin PNS salah satunya masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang dimaksud dengan "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" adalah kewajiban melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan sistem kerja yang dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi dan waktu bekerja. Penjelasan Pasal 4 huruf (f) PP 94/2021 Masuk Kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor. Salah satunya tugas Aparatur Sipil Negara PP Nomor 53 Tahun 2010 dalam menjelaskan pasal 3 angka 11 disebutkan bahwa salah satu kedisiplinan yang harus dijalankan oleh seorang PNS adalah kewajiban untuk

bekerja dan menaati segala bentuk peraturan terkait pekerjaan tersebut dimana seorang PNS diwajibkan hadir dan pulang sesuai ketentuan jam berlaku, melaksanakan segala tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, serta tidak keluar dari kantor untuk ke tempat umum diluar kepentingan dinas jika berhalangan hadir disertai izin yang logis kepada pejabat yang berwenang.

Dalam konteks Kabupaten Siak pada Peraturan Daerah Kabupaten Siak No. 13 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan pelayan Publik, dimana pada pasal 5 poin C dan I dipaparkan bahwa “penyelenggaraan Pelayanan publik dilakukan berdasarkan prinsip kepastian waktu dan kedisiplinan, kesopanan dan keramatomahan”.

3) Nilai-Nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Dengan masuknya nilai-nilai budaya dalam manajemen diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas SDM, kualitas cara kerja dan kualitas produknya. Mengenai kualitas produk dapat diukur dari beberapa aspek antara lain Kesesuaian dengan mutu yang diminta oleh pelanggan, mereka menyatakan puas atau tidak, kalau mereka tidak puas, berarti kualitas produk tersebut belum mencapai standarnya, dan harus disempurnakan. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Sudah menjadi kebutuhan hidup, bahwa kerja tanpa ada yang mengawasi dan merasa diawasi adalah tingkatan tertinggi dalam

karir individu pegawai untuk menunjukkan eksistensi dirinya sebagai seorang abdi negara yang produktif dan bermanfaat untuk dirinya, institusinya, bangsa dan negara. Menjadikan dirinya sebagai seorang pegawai yang berguna membutuhkan penguatan dan kompetensi yang terus menerus yang dirujuk menjadi grand design lembaga agar setiap pegawai memiliki kompetensi yang meningkat sesuai kebutuhan setiap waktu. Perundang-undangan yang setiap saat terbit susul menyusul juga menjadi pegangan didalam peningkatan capaian individu pegawai dan lembaga agar tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku termasuk di dalamnya adalah Core Values (Nilai-Nilai Dasar) ASN Berakhlak.

Core Values ASN menjadi titik tonggak penguatan budaya kerja, yang tidak hanya dilakukan pada ASN tingkat pusat namun juga pada tingkat daerah, sebagaimana pesan Presiden Joko Widodo “ASN yang bertugas sebagai pegawai pusat maupun pegawai daerah harus mempunyai core values yang sama.” Core values (nilai-nilai dasar) ASN Berakhlak yaitu sebagai berikut:

- a) Berorientasi Pelayanan
 - Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
 - Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan
 - Melakukan perbaikan tiada henti
- b) Akuntabel
 - Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, serta disiplin dan berintegritas tinggi
 - Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien
 - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan
- c) Kompeten
 - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
 - Membantu orang lain belajar

- Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik
- d) Harmonis
- Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
 - Suka menolong orang lain
 - Membangun lingkungan kerja yang kondusif
- e) Loyal
- Memegang teguh ideologi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - Setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah
 - Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara, serta menjaga rahasia jabatan dan negara
- f) Adaptif
- Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
 - Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
 - Bertindak proaktif
- g) Kolaboratif
- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
 - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
 - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Core values ASN menjadi titik tonggak penguatan ASN, baik di pusat maupun daerah. Semangat dari penyeragaman core values ini adalah untuk membangun kesadaran, pemahaman hingga akhirnya implementasi budaya kerja sesuai core values menjadi mindset seluruh ASN dalam menjalankan tugasnya. dan employer branding ASN “Bangga Melayani Bangsa” sebagai wujud nyata dari strategi penguatan budaya kerja lewat transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia dan semangat melaksanakan ketentuan

perundang-undangan tentang ASN (UU 5 Tahun 2014).

Untuk mendukung keterlaksanaannya di tataran kerja di lapangan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi kemudian menerbitkan Surat Edaran Nomor 20 tahun 2021 sebagai landasan hukum dan pedoman pengimplementasiannya bagi setiap komponen ASN baik instansi pemerintah di tingkat kementerian, lembaga maupun instansi daerah.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi budaya kerja pegawai negeri sipil dalam pelayanan public di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak

Menurut Triguno (2001:15) mengemukakan bahwa factor-faktor utama yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah :

1) Perilaku pemimpin

Gaya kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat-sifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai. Maka dari itu setiap pemimpin harus memperhatikan situasi organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi perilaku kepemimpinan dengan kerjasama dan bantuan orang-orang yang dipimpinya. Sehingga peneliti menilai bahwa para pegawai setuju dengan perilaku pemimpin merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab kepemimpinan adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Semua keputusan, pergerakan dan laju pembangunan membutuhkan leadership.

2) Proses pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan dengan harapan pengetahuan yang diberikan dapat

bermanfaat bagi para pegawai dan menjadi landasan belajar yang berkelanjutan. Serta diharapkan adanya perubahan-perubahan yang lebih baik untuk mencapai suatu peningkatan yang positif.

3) Proses rekrutmen

Serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menyimpan kekurangan yang identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Dengan menetapkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkan rasa memiliki pegawai. Sehingga peneliti menilai dengan proses rekrutmen itu harus dilakukan dengan baik biar tidak menimbulkan adanya anak titipan Dan proses rekrutmen harus adil karena memastikan bahwa semua kandidat memiliki kesempatan yang sama untuk sukses, terlepas dari faktor-faktor seperti latar belakang, ras, atau gender. Proses perekrutan yang adil juga membantu menghindari diskriminasi dan bias yang tidak disadari.

4) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai didalamnya. Banyak orang belum menyadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai itu bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan dan kemudian menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Karena budaya tersebut dikaitkan dengan kadar kualitas kerja, maka budaya disebut budaya kerja, baik di dalam maupun diluar organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama. Dan didalam Organisasi juga dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh

terhadap munculnya perilaku sosial organisasi pegawai. Pegawai dengan affective commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Suatu organisasi juga dapat dipengaruhi oleh komunitas budaya dari luar.

5) Memiliki misi kelembagaan yang konkrit

Dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai. Misi ini sendiri akan selalu berguna di jenjang kehidupan apa pun yang kamu lalui, baik ketika tengah berorganisasi di sekolah, kampus, hingga ketika kamu bekerja di suatu perusahaan. Dengan adanya visi dan misi ini, maka tujuan yang telah kamu buat akan lebih mudah untuk dicapai.

Misi bukan hanya dapat diterapkan dalam kehidupan pribadi saja, tetapi bisa juga diterapkan dalam organisasi. Begitu juga yang ada di Kantor Camat Sungai Apit dengan adanya visi misi organisasi, maka tujuan dari dibentuknya suatu organisasi akan lebih mudah untuk dicapai. Dan juga bisa meningkatkan kinerja PNS khususnya PNS dilingkungan Kantor Camat Sungai Apit, meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Misi sendiri berfungsi sebagai suatu pandangan ke depan atau tujuan di masa depan yang ingin kamu capai. Sementara itu, misi adalah poin-poin penting tentang apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh sebab itu, dengan adanya misi, maka seseorang atau organisasi dapat bergerak secara konsisten untuk terus maju ke depan.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diuraikan dan disimpulkan dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Kantor Camat Sungai Apit di Kabupaten Siak, peneliti

dapat menarik kesimpulan bahwa budaya kerja pegawai negeri sipil dalam pelayanan publik di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak dapat dilihat pada tiga indikator budaya kerja yaitu kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai. Pertama, pada dimensi kebiasaan, budaya kerja pegawai negeri sipil di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak masih belum optimal karena tingkat disiplin pegawai yang masih rendah masih ada yang datang terlambat dan masuk keluar pada jam kerja tanpa penjelasan yang jelas dan sering menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya bisa mereka selesaikan secara cepat dan tepat. Kedua, pada dimensi peraturan, masih banyak terjadi pelanggaran kewajiban pada regulasi oleh pegawai negeri sipil di Kantor Camat Sungai Apit. Ketiga, pada dimensi nilai-nilai, pada sebelumnya yang dimaksud pada nilai-nilai tersebut yaitu core values nilai-nilai dasar ASN berAKHLAK dan dapat dilihat dari bagaimana visi misi yang ditetapkan untuk dijalankan sesuai dengan tujuan yang terciptanya suatu kabupaten yang amanah, sejahtera dan lestari dalam lingkungan masyarakat yang agamis dan berbudaya melayu, namun faktanya yang terdapat dilapangan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Sungai Apit masih belum menjalankan dan terciptakan nilai-nilai ASN berAKHLAK.

Kemudian, ada beberapa penyebab masih belum optimalnya budaya kerja pegawai negeri sipil dalam pelayanan publik di Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak yaitu: *Pertama*, pada perilaku keteladanan pemimpin dari penjelasan yang diatas bahwasannya camat dan para pegawai setuju dengan adanya perilaku pemimpin karna dengan adanya perilaku dari pemimpin tersebut bisa mencontohkan sikap yang baik itu akan bertujuan untuk membantu mempengaruhi kinerja para pegawai namun ada salah satu pegawai kantor Camat yang sering merasakan cara

perilaku pemimpin kurang baik dan kadang melanggar peraturan. *Kedua*, pada proses pembelajaran dari penjelasan diatas para pegawai sangat setuju dengan adanya proses pembelajaran karna bisa membantu mereka untuk menumbuhkan kembangkan rasa pengetahuan dan keahlian disetiap bidang namun yang ada ditemukan di Kantor Camat Sungai Apit banyak sekali para pegawai yang tidak ikut kegiatan proses pembelajaran bahkan ada juga salah satu pegawai yang tidak pernah ikut sama sekali dikarenakan sikap yang tidak ingin tahu. *Ketiga*, pada proses rekrutmen pegawai dari penjelasan diatas bahwa proses rekrutmen ini sangat penting karena dengan ada nya proses rekrutmen kita bisa memilih siapa yang mempunyai kompetensi diri yang sesuai dibidang yang ada dan kita bisa memilih para pegawai yang kinerjanya baik namun yang ada dilapangan tidak sesuai yang diperaturan dibuat banyak sekali para pemimpin bahkan para pegawai yang melanggar proses rekrutmen dengan memasukan anak titipan (pakai orang dalam) itu kan berdampak pada kinerja pegawai kedepannya. *Keempat*, pada budaya organisasi setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama dan di dalam suatu organisasi juga dapat dipengaruhi oleh komunitas budaya dari luar. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. *Kelima*, pada misi kelembagaan yang konkrit dari penjelasan diatas dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara ituh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.

H. SARAN

Adapun saran peneliti mengenai budaya kerja pegawai negeri sipil di

Kantor Camat Sungai Apit Kabupaten Siak adalah sebagai berikut:

Pertama, diharapkan kedepannya Pegawai Kantor Camat Sungai Apit lebih ditingkatkan lagi kedisiplinnya dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang ada di kantor, agar urusan di Kantor selesai dengan cepat dan masyarakat yang membutuhkan tidak menunggu lama di kantor.

Kedua, pegawai negeri sipil di Kantor Camat Sungai Apit harus Meningkatkan budaya kerja yang baik agar pegawai Kantor Camat Sungai Apit selalu di pandang baik oleh masyarakat.

Ketiga, Camat selaku kepala di Kantor Camat Sungai Apit dapat menegaskan kepada pegawai agar taat terhadap peraturan dan menerapkan kebijakan dan sanksi yang sudah di buat.

I. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Dwiyanto, A. (2010). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajahmada Univesity press.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajahmada Univesity press.
- Ndraha, T. (2003). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ndraha, T. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinambela. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafie. (1999). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kualitatif & Kuantitatif (Issue March). Anggara, S. (2018). *Kebijakan Publik*. Bandung: Pustaka Setia
- Awan Y. Abdoellah. (2016). *Teori Dan Analisis Kebijakan Publik*. ALFABETA.
- Budiman, Rusli. (2013). *Kebijakan Publik (membangun pelayanan publik yang responsif*
- Dian Cita Sari, Dkk. (2020). *Manajemen*

Pemerintahan. Ideas Publishing
Eko Agustinova, D. (2015). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Calpulis

Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif)*. In Yogyakarta Press.

Jurnal:

- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S (2022). Dan Work life Balance Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), 1-13.
<https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/40>
- Maulina, C. S., & Achmad, N. (2020). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Idi Work Culture of the State Civil Apparatus at the Idi Tunong Subdistrict Office of East Aceh Regency. *Perspektif*, 9(2), 270–284.
- Mujiburrahman. (2011). Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Public Administration Journal*, 2(1), 160–169.
http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/377/4/Muñoz_Zapata_Adriana_Patricia_Artículo_2011.pdf
- Muratin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Parameter*, 6(2), 11–25.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.171>
- Purwanto, J. H. (2020). Analisis Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara : Studi Kasus Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pembangunan Dan Administrasi Publik*, 2(2), 59–82.
- Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi

Kalimantan Tengah. Journal of Environment and Management, 2(1), 44–52.
<https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>

aili rusli, muhammad asykir. (2015). No Title. Analisis Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi (TUPOKSI) Kantor Urusan Agama Kecamatan Mandau Dalam Melaksanakan Pelayanan Dan Bimbingan Kepada Masyarakat.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
Tentang Aparatur Sipil negara
Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun
2021 Tentang Disiplin Pegawai
Negeri Sipil
Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010
Tentang Grand Design Reformasi
Birokrasi 2010-2025
Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi No. 25 Tahun 2020
Tentang Road map Reformasi
Birokrasi 2020-2024.
Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor
13 Tahun 2015 Tentang Petunjuk
Pedoman pelayanan Publik.